فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت
Journal of New Research Approaches in Management Science
سال اول. شماره دوم. زمستان ۱۳۹٦، صص۱۸۳-۱٦۹ Vol 1. No 2. 2018, p 169-183
شماره شاپا (۲۵۸۸-۵۵٦۱) ISSN: (2588-5561)

نقش میانجی کیفیت زندگی کاری در رابطه بین مدیریت زمان و عملکرد

مجید اشرفی[۱]. کریم بردی کر[۲]. محمد رضا قلی پور[۳]. علی صادقی[۴]

۱. گروه مدیریت و حسابداری، واحد علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران
mjd_ashrafi@aliabadiau.ac. ir

۲. دانشجوی دکترای تخصصی کارآفرینی –کسب و کار دانشگاه آزاد اسلامی علی آباد کتول، ایران
Karmit_t_sahra@yahoo.com

۳. دانشجوی دکترای تخصصی کارآفرینی –کسب و کار دانشگاه آزاد اسلامی علی آباد کتول، ایران
Gholipour_mr@yahoo.com

٤. مدرس آموزشکده فنی و حرفه ای امام خمینی (ره) علی آباد کتول، ایران
Hesabdar45@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه بین مدیریت زمان و عملکرد با توجه به نقش میانجی کیفیت زندگی کاری درکارکنان شعب بانک مسکن استان گلستان صورت گرفته است؛ جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی شاغلین زن و مرد که در سال ۹۴-۹۵ در بانک مسکن استان گلستان در حال خدمت هستند. جهت برآورد حجم نمونه از روش کوکران استفاده شده و نمونه بدست امده طبق این روش ۱۶۲ نفر می‌باشد. روش و ابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق روش کتابخانه ای و میدانی با پرسشنامه بوده است جهت جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده گردید اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار **smart pls** مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج تحقیق نشان داد بین مدیریت زمان و عملکرد رابطه معنا داری وجود دارد، بین مدیریت زمان و کیفیت زندگی کاری نیز رابطه معنا داری یافت شد. همچنین بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد رابطه معنا داری وجود دارد. در نهایت مشخص شد که متغیر کیفیت زندگی کاری در رابطه بین مدیریت زمان و عملکرد نقش میانجی دارد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت زمان، عملکرد، کیفیت زندگی کاری

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

مقدمه

اسفاده از وقت و مدیریت بر وقت از جمله مهارت های مدیران است که امروزه توجه مناسبی به آن شده است. مدیریت زمان نه تنها برای مدیران سازمانها بلکه برای همه کسانی که به برپاسازی زندگی خود بها می‌دهند مهم و ضروری است (عبدالوند، ۱۳۸۹). متخصصان علم مدیریت بر این باورند که مدیریت زمان کلید موفقیت در برابر مشکلات است و مهم ترین مزیت ان کاهش تنش است (جواهری زاده و ابوالفتحی، ۱۳۸۸). مدیریت زمان استفاده موثر از منابع و راهی جهت رسیدن به اهداف شخصی است. علاوه برآن، مدیریت زمان شامل مهارت هایی از قبیل انضباط شخصی، هدف گذاری، کنترل وقفه‌ها، روش سازماندهی امور و غیره است (ملک آرا، ۱۳۸۸) این مهارت به خوبی می تواند باعث حذف بسیاری از منابع استرس سازمانی شده و اثرات منفی آن را کاهش دهد (باعزت و ادیب راد، ۱۳۸۳). امروزه مشکلات جوامع بشری روز به روز پیچیده تر، وسیع ترمتنوع تر و حل آن ها نیازمند تفکر بهتر و جامع نگر تر است (غللمی، ۱۳۸۸) در حال حاضر توفیق جوامع به طور مستقیم به استفاده از منابع انسانی متکی به علوم رفتاری کاربردی بستگی دارد.

از این رو در متون مربوط به مدیریت و روان شناسی، نگرش جدید به انسان شده، نگرشی راهبردی است. به این معنا که انسان هم عامل کار و هم خالق آن است، بنابراین در تحول سازمان نقش محوری دارد و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی‌های نامحدود فکری این عامل سرچشمه می گیرد. چنانچه نیروی انسانی شاغل در سازمان مورد توجه قرار گیرد، نقش مهم و حساسی درتحقق اهداف سازمان ایفا خواهد کرد. استفاده از فنون و روش های مختلف بهبود کیفیت زندگی کاری می‌تواند گامی مهم در تحقق این مهم باشد. در واقع کیفیت زندگی کاری نمایان کنندهٔ نوعی فرهنگ سازمانی و شیوهٔ مدیریت است که کارکنان براساس آن احساس مالکیت، خودگردانی و عزت نفس می‌کنند (طاهریان و همکاران، ۱۳۹۰) هارولد کنتز (۱۹۸۸) اعتقاد داردیکی از جالب ترین روش‌های بر انگیختن کارکنان، برنامه کیفیت زندگی کاری است؛ وک چیو (۱۹۹۱) معتقد است زندگی کاری مجموعه ای از فنون معین نیست، بلکه بیشتر روشی است برای جستجوی بهبود شرایط محیط کار در کل سازمان یا واحدهای فرعی آن. واکر (۱۹۶۰) معتقد است که تأکید مدیریت بر کیفیت زندگی کاری مستلزم توجه به نیازهای فردی و گروهی کارکنان به عنوان ارزش‌های اساسی مدیریت است (فرهادی، ۱۳۸۶).

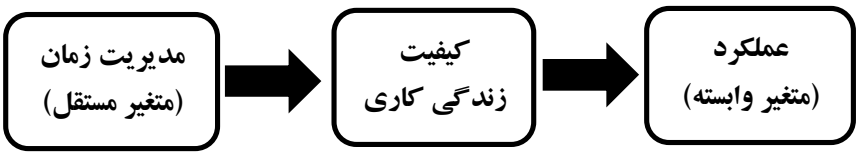
اهمیت کیفیت زندگی کاری با توجه به پیچیدگی روزافزون جوامع و بازارهای کارو توجه بیشتر به ماهیت نیروهای انسانی از اهمیت ویژه ای برخوردار است. به عقیده تعدادی از صاحبنظران بخشی از رکود بهره‌وری و کاهش کیفیت محصول در برخی از کشورها، ناشی از کاستی‌های کیفیت زندگی کاری و تغییراتی است که در علایق و اولویت های کارکنان پدیدآمده است. کارکنان به دنبال آن هستند تا در کارشان نظارت و دخالت بیشتری بیابند.آنان میل دارند مانند یک مهره در یک دستگاه

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

بزرگ، به شمار نیایند. توجهی که اکنون به کیفیت زندگی کاری معطوف می‌شود، بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قائل اند (غلامی، ۱۳۸۸).

هدف از انجام هر فعالیتی در هر واحد تجاری دستیابی به بالا ترین سطح اثربخشی و کارایی می‌باشد که در اصطلاح به آن عملکرد گفته می‌شود (تاری وردی و دامچی جلو دار، ۱۳۹۱) عملکرد به عنوان ارزش کلی مورد انتظار هر سازمان، شاخصی برای تعیین سطح بازدهی و بهره‌وری آن به شمار می‌رود (پیرایایی و همکاران، ۱۳۹۲) عملکرد کارکنان با عملکرد سازمانی ارتباط تنگاتنگ دارد و نقش تلاش‌ها و رفتارهای فرد را در تحقق اهداف سازمانی می‌سنجد (نصیری ولیک بنی، ۱۳۹۳). عملکرد در واقع میزان بازده ای است که به موجب اشتغال فرد در سازمان اعم از خدماتی و تولیدی حاصل می‌شود و تحت تأثیر دو عامل؛ یعنی توانایی کارکنان برای انجام وظایف شغلی و نیز وجود انگیزه در آنان می‌باشد؛ زیرا افراد اگر توانایی و انگیزه های لازم را داشته باشند کارهای خود را خوب انجام می‌دهند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۰) فعال کردن کارکنان در سازمان، با استخدام و گزینش و آموزش دادن آنان به پایان نمی‌رسد؛ گام بعدی فرآیند متناسب کردن منابع انسانی با سازمان و ارزیابی عملکرد است؛ یعنی فرآیند تجدید نظر در فعالیت ثمربخش افراد برای ارزیابی میزان مشارکتی که در جهت تحقق اهداف مدیریتی داشته اند (سرتو، ۱۹۹۴) عملکرد شرکت در نسخه های بازاریابی در ریشه مفهومی اقتصاد کسب حداعلی سود و منفعت است (اورده[1] ۱۹۹۴) یکی از ریشه‌های بازاریابی با اندازه گیری سود بدست آمده از سرمایه گذاری و سودهای نسبت فروش بدست می‌آید جریان دیگری روی اندازه‌گیری‌های فروش و سهم بازار متمرکز شده اند (دچرنوتونی[2] ۲۰۰۱). با توجه به مطالب فوق، مسئلهٔ اصلی تحقیق حاضر این است که :آیا متغیر کیفیت زندگی کاری در رابطه بین مدیریت زمان و عملکرد نقش میانجی دارد؟

مدل مفهومی پژوهش



نگاره شماره (۱) مدل مفهومی تحقیق

1. Urde
2. Dechernotony

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

فرضیه‌های تحقیق

۱- متغیر کیفیت زندگی کاری در رابطه بین مدیریت زمان و عملکرد نقش میانجی دارد

۲- بین مدیریت زمان و عملکرد رابطه معنا داری وجود دارد.

۳- بین مدیریت زمان و کیفیت زندگی کاری رابطه معنا داری وجود دارد.

۴- بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد رابطه معنا داری وجود دارد.

پیشینه پژوهش

پوت و همکاران(۲۰۰۹) پس از بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی در چهار شرکت بزرگ و در کشورهای فنلاند، آلمان، ایرلند و هلند به این نتیجه دست یافتند که کیفیت زندگی کاری، برخورداری از محیط کاری است که مناسب کارکنان باشد. نتایج همچنین، بهبود همزمان کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی در سازمانهای مورد بررسی را از طریق برنامه‌های کیفیت زندگی کاری نشان دادند. نعمتیان و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدیریت زمان با کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی معلمان مقاطع ابتدایی شهرستان بهبهان پرداختند؛ یافته‌های پژوهش نشان می دهد، رابطه بین مدیریت زمان و کیفیت زندگی کاری مثبت و معنادار ولی رابطه بین مدیریت زمان و استرس شغلی منفی و معنادار می‌باشد. نتایج رگرسیون گام به گام نشان می‌دهد که مولفه‌های مدیریت زمان قادر به پیشبینی متغیر کیفیت زندگی کاری معلمان می باشند. نتایج رگرسیونی نشان می دهد که مولفه های مدیریت زمان قادر به پیشبینی متغیر استرس شغلی معلمان می باشند. همچنین نتایج تحلیل واریانس چند متغیره، نشان دهنده تفاوت معنادار در سطح تحصیلات افراد در یکی از متغیرهای مدیریت زمان، کیفیت زندگی کاری و متغیر استرس شغلی معلمان می باشد. رحیمیان و نجفی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران میانی شرکت گاز ایران پرداختند؛ نتایج نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران میانی شرکت گاز ایران رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد. نظام شهیدی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی نقش کیفیت زندگی کاری در عملکرد کارکنان پرداختند؛ نتایج بدست آمده از این پژوهش حاکی از آن است که بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان و همچنین بین مولفه های کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان نیز بستگی وجود دارد. که به این ترتیب اولویت شاخص‌های: قانون گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، محیط کاری ایمن، فرصت برای رشد مداوم، توسعه قابلیت‌های انسانی، فضای کلی زندگی، پرداخت منصفانه، بیشترین رابطه را بر عملکرد کارکنان دارند؛مهدی زاده اشرفی و الیکا (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که

1. Pot et al

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

کیفیت زندگی کاری و عملکرد کاری با هم رابطه دارند هم چنین بین متغیرهای کیفیت زندگی کاری یعنی پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، وجود قانون گرایی در سازمان، تاثیر فضای کلی زندگی کاری، توسعه قابلیت‌های انسانی و وابستگی اجتماعی زندگی کاری ارتباط معناداری وجود دارد.

رجایی پور و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدیریت زمان و عملکرد مدیران مدارس متوسطه کرمان پرداختند، یافته های حاصل از پژوهش نشان داد که مدیریت زمان و عملکرد مدیران مدارس متوسطه در ابعاد آموزشی و پرورشی، همبستگی معنادار نبوده و در ابعاد اداری و نظارت و راهنمایی همبستگی معناداری دارد.

روش تحقیق:

تحقیق عبارت است از مجموعه فعالیت‌های منظم، منسجم و هدفمند که در پی دستیابی به یکی از خواسته‌ها به‌صورت عینی و معتبر، مشاهده، بررسی و استخراج می‌شوند و نتیجه‌گیری نهایی صورت می‌گیرد؛ روش تحقیق را می‌توان به‌عنوان مجموعه‌ای از قواعد، ابزارها و راه‌های معتبر و نظام‌یافته برای بررسی واقعیت‌ها، کشف مجهولات و دستیابی به راه‌حل مشکلات دانست. اتخاذ روش تحقیق علمی تنها راه دستیابی به دستاوردهای قابل‌قبول و علمی می‌باشد. به‌طورکلی هر تحقیق در ابتدا در پی طرح مشکل یا مسئله‌ای طرح می‌شود، مشکل یا مسئله است که سؤالات زیادی را در ذهن محقق ایجاد می‌نماید و در برخی موقع موجب پیدایش فرضیاتی می‌شود. در این حالت پژوهشگر با جمع‌آوری اطلاعات و آمار موردنیاز و تجزیه‌وتحلیل آنها به پاسخ سؤالات پژوهشی و تأیید یا رد فرضیات مطرح‌شده می‌پردازد (خاکی، ۱۳۸۷). به عقیده صاحب‌نظران روش تحقیق، مجموعه‌ای از قواعد، ابزار و راه‌های معتبر و نظام‌یافته برای بررسی واقعیت‌ها، کشف مجهولات و دستیابی به راه‌حل مشکلات است (خاکی، ۱۳۸۷). تحقیق حاضر ازنظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی- پیمایشی و همبستگی ازنظر هدف کاربردی است. توصیفی ازآن‌جهت که یافته‌ها به همان صورت که جمع‌آوری‌شده‌اند، بدون هیچ‌گونه دست‌کاری توصیف می‌گردند و ازآنجاکه اطلاعات توسط یک نمونه تصادفی از جامعه اصلی به‌دست‌آمده و نتایج حاصله از نمونه تصادفی پس از تجزیه‌وتحلیل لازم به جامعه اصلی تعمیم داده می‌شوند و جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده می‌گردد بدین‌جهت از انواع پیمایشی نیز می‌باشد و همبستگی ازآن‌جهت که رابطه میان متغیرها بر اساس هدف تحقیق تحلیل می‌گردد ونیز از لحاظ مسئله و هدف تحقیق کاربردی محسوب می‌شود زیرا پژوهش کاربردی پژوهشی است که نه در جهت ارضای کنجکاوی‌های ژرف، بلکه در جهت حل مسئله‌ای فردی، گروهی و اجتماعی انجام می‌پذیرد .در پژوهش حاضر جامعه آماری مورد نظر کلیه کارکنان شعب بانک مسکن استان گلستان می‌باشند که تعداد آن‌ها ۲۸۰ نفر می‌باشد. جهت برآورد حجم نمونه از روش کوکران استفاده می شود بنابراین از فرمول زیر برای برآورد حجم نمونه استفاده شد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N}\left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1\right)}$$

در این حالت میزان خطا یا همان **d** برابر با ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. با توجه به محاسبات انجام شده حجم نمونه ۱۶۲ نفر می باشد و روش نمونه گیری در این تحقیق به صورت نمونه گیری تصادفی ساده می‌باشد پرسشنامه یکی از متداول‌ترین روش‌های جمع آوری داده‌ها در تحقیقات میدانی است. در این گونه تحقیقات پرسشنامه‌ها از مهم‌ترین منابع جمع آوری اطلاعات هستند، و برای طراحی سئوالات و پاسخ‌ها بر مبنای طیف لیکرت[1] استفاده می‌شود. (حافظ نیا، ۱۳۸۳). در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت زمانُ عملکرد وکیفیت زندگی کاری استفاده شد. برای اطمینان از پایایی پرسشنامه‌های توزیع شده بین کارکنان با استفاده از نرم افزار آماری **SPSS** ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه های این پژوهش محاسبه گردید که برای پرسشنامه های فوق به ترتیب ۸۷٪، ۹۰٪ و ۸۸٪ بدست امد. بدین ترتیب نتیجه گیری شد که پرسشنامه‌ها از پایایی لازم برخوردار می‌باشند. برای توصیف داده‌ها از تکنیک های آمار توصیفی مانند شاخص‌های مرکزی وپراکندگی و همچنین از جدول‌ها و نمودارها استفاده شده است. تحلیل‌ها در دو بخش مجزا، به صورت آمار توصیفی و آمار استنباطی می‌باشند. در بخش توصیفی، از جدول‌ها و نمودارها برای توصیف و شناخت جمعیت مورد مطالعه بهره گرفته شد. در بخش آمار استنباطی روش مدل معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس با نرم‌افزار **Smart PLS** برای آزمون فرضیه‌های تحقیق به کار گرفته شده است.

یافته‌های پژوهش

نگاره (۱): فراوانی ویژگی‌های اعضای نمونه

ویژگی افراد	زیر گروه	تعداد	درصد	مد یا نما
جنسیت	مرد	۱۱۸	۹۴	مرد
	زن	۸	۶	
تحصیلات	زیر دیپلم و دیپلم	۲۳	۱۸	لیسانس
	فوق دیپلم	۱۱	۹	
	لیسانس	۷۴	۵۹	
	فوق لیسانس و بالاتر	۱۸	۱۴	
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۹	۷	۳۱تا ۴۰ سال
	۳۱تا ۴۰ سال	۶۲	۴۹	
	۴۱ تا ۵۰ سال	۴۰	۳۲	
	بالاتر از ۵۰ سال	۱۵	۱۲	

1. Liker Spectrum

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

تحلیل نتایج آزمون های آماری (آمار استنباطی)

همان‌طور که قبلا نیز ذکر شد برای آزمودن مدل این تحقیق، از تحلیل داده‌ها بوسیله مدل معادلات ساختاری با نرم‌افزار **PLS** استفاده شده است. مدل یابی معادلات ساختاری، مدلی آماری برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای مکنون (مشاهده نشده) و متغیرهای آشکار (مشاهده شده) است. به عبارت دیگر مدل‌یابی معادلات ساختاری تکنیک آماری قدرتمندی است که مدل اندازه گیری (تحلیل عاملی تأییدی) و مدل ساختاری (رگرسیون یا تحلیل مسیر) را با یک آزمون آماری همزمان ترکیب می کند.

تحلیل مسیر که در بهترین صورت از طریق ویژگی عمده آن یعنی نمودار مسیر، پیوندهای احتمالی بین متغیرها را نشان می‌دهد، شامل سه مرحله اصلی است. اولین مرحله شکل‌گیری فرضیه‌های پژوهش است، مرحله دوم انتخاب یا تدوین اندازه‌هایی برای متغیرها (سازه‌های نظری) است و مرحله سوم در تحلیل مسیر بر مبنای رگرسیون چندگانه است که مربوط به محاسبه‌ی آماره‌هایی است که قوت رابطه بین هر زوج متغیر را نشان می‌دهد که در اینجا برای هر جفت متغیر در تحلیل مسیر، یک ضریب مسیر (ضرایب استانداردشده رگرسیون که عددی بین ۱ و ۱- است) به دست می‌آید. هرچه قدر این مقدار بیشتر باشد، رابطه بین دو متغیر قوی‌تر است و یکی از مزایای تحلیل مسیر این است که پژوهشگر را قادر می‌سازد که اثر کل یک متغیر را بر متغیر دیگر اندازه گرفته و مقدار آن‌ها را به‌وسیله‌ی ضرایب مسیر باهم مقایسه می کند.

غربالگری ابتدایی داده‌ها و بیان آمارهای توصیفی

در این بخش از تحقیق نیاز است که محقق قبل از شروع تحلیل نهایی موارد زیر را بررسی کند تا نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها معتبر و مورد اطمینان باشند.

- صحت اطلاعات ورودی به نرم‌افزار از نظر دقت در ثبت داده‌ها
- بررسی داده‌ها از نظر وجود داده‌های گمشده
- بررسی نرمالیتی
- ارزشیابی متغیرها برای وجود هم خطی بین متغیرها

صحت اطلاعات ورودی به نرم‌افزار از نظر دقت در ثبت داده‌ها

نخست داده‌ها از نظر صحت اطلاعات و نبود خطای واضح در هنگام ورود، مورد بررسی قرارگرفته‌اند. از آنجا که اطلاعات ورودی به صورت طیف لیکرت وارد گردیده‌اند، وجود اعدادی خارج از این بازه می‌تواند ناشی از خطا بوده و نهایتاً بر روی تحلیل نهایی اثر سوء داشته باشد. لازم به یادآوری است که در این تحلیل مشاهده‌ای خارج از مقادیر مورد انتظار مشاهده نشد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

بررسی داده‌ها از نظر وجود داده‌های گمشده

داده‌های گمشده مواردی هستند که به دلیل نبود اطلاعات در بعضی از متغیرها، تحلیل آن‌ها مستلزم اتخاذ تدابیری است. با توجه به اینکه حجم نمونه بکار رفته در تحلیل ۱۶۲ مورد می‌باشد و به علت عدم وجود داده‌های گمشده نیازی به استفاده از روش‌های آماری مواجهه با داده‌های گمشده نبود.

بررسی نرمال بودن

همان‌گونه که در سطور قبل ذکر شد، چون روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در این مطالعه استفاده از معادلات ساختاری بر پایه حداقل مربعات جزئی است، هیچ نیازی به فرض نرمال بودن متغیرها نیست. زیرا در نرم افزار پی ال اس برخلاف نرم افزارهای آماری دیگر از قبیل **LISREL** و **AMOS**، فرض می‌شود که توزیع داده‌ها ناشناخته هستند و همچنین برخلاف سایر نرم افزارهای مبتنی بر روش کوواریانس (همانطور که بالا ذکر شد) که نرمال بودن فرض ابتدایی و اساسی داده‌ها است، در اینجا نیازی به فرض نرمال بودن داده‌ها نیست.

ارزشیابی متغیرها برای وجود همخطی بین متغیرها

همخطی بین چند متغیر زمانی روی می‌دهد که همبستگی بسیار زیادی (بیشتر از ۰. ۷) بین چند متغیر وجود داشته باشد که سبب به وجود آمدن اطلاعات زائد می‌شود. این تکرار اطلاعات، توان پیشگویی هر متغیر مستقل مجزا را کاهش می‌دهد. نگاره(۲) نتایج ضرایب همبستگی بین متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد.

نگاره (۲): ضرایب همبستگی

سازه‌ها	۱	۲	۳
۱. کیفیت زندگی کاری	۱		
۲. عملکرد	۰. ۴۲۲۶	۱	
۳. مدیریت زمان	۰. ۳۲۲۱	۰. ۳۷۴۶	۱

بررسی نشان می‌دهد که تمامی ضرایب همبستگی کمتر از ۰. ۷ هستند؛ به عبارت دیگر بین متغیرها هم‌خطی زیادی وجود نداشته و اطلاعات زائد زیادی بین داده‌ها وجود ندارد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

تحلیل نهایی

ارزیابی مدل اندازه گیری

به منظور بررسی پایایی مدل سنجش از روایی همگرا[1] و روایی افتراقی[2] به روشهای تحلیل عاملی تاییدی و میانگین واریانس استخراج شده (**AVE**)[3] استفاده شده است. روش تاییدی هماهنگی داده‌ها با یک ساختار عاملی معین را بررسی می نماید. در واقع تحلیل عاملی تاییدی شایستگی گویه هایی که برای معرفی سازه یا متغیر مکنون برگزیده شده اند را بررسی می نماید. تحلیل عاملی تاییدی به واقع بسط تحلیل عاملی معمولی است و یکی از جنبه های مهم معادلات ساختاری است که در آن فرضیه‌های معینی درباره ساختار بارهای عاملی مورد آزمون قرار می‌گیرند. با توجه به معیار فرنل و لارکر (۱۹۸۱) بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۵ از اعتبار مناسبی برخوردارند. همچنین میانگین واریانس استخراج شده در بین سازه ها نیز باید بزرگترمساوی از ۰/۵ باشد (چین، ۱۹۹۸).

مشاهده شد که همه‌ی بارهای عاملی در جدول حداقل در سطح ۰/۵ هستند. بنابراین روایی همگرایی داده‌ها در این قسمت به طور کامل مورد تائید قرار می‌گیرد. همچنین مقدار آماره‌ی تی که در ستون سمت چپ ذکر شده، نشان‌دهنده این است که آیا این متغیر برای سازه متناظر خود، متغیر تأثیرگذاری بوده یا خیر. چنانچه مقادیر این متغیرها بیشتر یا مساوی ۱/۹۶ باشد حاکی از آن است که آن متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد، برای سازه موردنظر مناسب بوده و در غیر این صورت متغیر تأثیرگذاری نبوده است. همان‌گونه که مشاهده می‌گردد تمامی متغیرها مقادیر بیش از ۱/۹۶ را دارا می‌باشند، که بیان‌کننده تأثیرگذار بودن آن‌ها بر سازه متناظر می‌باشد.

همان‌گونه که در سطور فوق ذکر شد، چنانچه مقدار **AVE** بزرگتر یا مساوی ۰/۵ باشد، بیان می‌نماید که حداقل ۵۰ درصد از واریانس، توسط متغیرهای توضیحی بیان شده است. میانگین واریانس استخراج شده برای همه‌ی متغیرها بالاتر از ۰/۵ بوده و در حد مناسبی قرار دارد. بنابراین روایی همگرایی سازه‌ها در این قسمت نیز تایید می‌شود. همچنین پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده برای تمامی سازه‌ها نشان می‌دهد که سازگاری درونی مدل‌های سنجش سازه‌ها در حد مطلوب قرار دارد. برای بررسی روایی افتراقی، روش فرنل و لارکر (۱۹۸۱) به کار برده شده است؛ به این ترتیب که اگر ریشه‌ی دوم (جذر) مقادیر میانگین واریانس استخراج شده (**AVE**) هر سازه، بزرگتر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد، روایی افتراقی تأیید می‌شود. نگاره(۳)، نتایج آزمون میانگین واریانس بین سازه‌ها (بررسی روایی افتراقی) را نشان می‌دهد. مقادیر قطری، جذر مقادیر **AVE** هستند.

---

1. Convergent Validity
2. Discriminant Validity
3. Average Variance Extracted (AVE)

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

نگاره (۳)، میانگین واریانس بین سازه‌ها (بررسی روایی افتراقی)

سازه‌ها	۱	۲	۳
۱. کیفیت زندگی کاری	۹۱۲۲ .۰		
۲. عملکرد	۳۹۸۶ .۰	۸۶۷۴ .۰	
۳. مدیریت زمان	۴۷۵۶ .۰	۳۵۴۲ .۰	۸۷۷۳ .۰

همان‌گونه که در نگاره(۳)، مشاهده می‌شود، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای تمامی سازه‌ها، بیشتر از همبستگی با سایر سازه‌ها است، به عبارت دیگر معیار فرنل و لارکر (۱۹۸۱) در تمامی سازه‌ها محقق شده است؛ بنابراین روایی افتراقی سازه‌ها تأیید می‌گردد.

ارزیابی مدل ساختاری

در این بخش به بررسی مدل ساختاری پرداخته و مدل کلی تحقیق مورد برازش قرار می‌گیرد. برای این منظور، معنی‌داری و ضرایب مسیر مدل تحقیق با استفاده از روش بوت استرپ (نمونه‌گیرهای مجدد و متوالی)[۵] و آماره آزمون تی استیودنت مورد بررسی قرارگرفته است. در حقیقت ضریب تعیین نسبت به ضریب همبستگی معیار گویاتری به شمار می‌رود و مهم‌ترین معیاری است که با آن می‌توان رابطه بین دو متغیر را توضیح داد. این ضریب بیان‌کننده درصد تغییرات تابع به وسیله متغیر مستقل است. ضریب تعیین عددی بین صفر و یک است. اگر ضریب تعیین برابر صفر باشد یعنی خط رگرسیون هرگز نتوانسته است تغییرات متغیر تابع را به تابع مستقل نسبت دهد. به عبارت دیگر چنانچه هیچ‌گونه تغییری در متغیر وابسته به‌وسیله رابطه رگرسیون توضیح داده نشود، مقدار ضریب تعیین برابر صفر است. اگر ضریب تعیین برابر یک باشد یعنی خط رگرسیون دقیقاً توانسته است تغییرات متغیر وابسته را به تغییرات متغیر مستقل نسبت دهد. به عبارتی اگر تمام تغییرات در متغیر وابسته توسط رابطه رگرسیون توضیح داده شود، مقدار ضریب تعیین برابر یک خواهد بود و مقادیر دیگر بین این دو حد قرار می‌گیرند، مقادیر R^2 نزدیک به ۰. ۶۷ مطلوب، نزدیک به ۰. ۳۳، معمولی و مقادیر نزدیک به ۰. ۱۹، ضعیف محسوب می‌شوند. در نهایت قابلیت پیش‌بینی مدل نیز با استفاده از آزمون ناپارامتری استون گیسر مورد ارزیابی قرار گرفته است. در آزمون استون گیسر دو مقدار (مقادیر Q^2) ارایه می‌شود : **CV. Redundancy** و **CV. Communality**. مقدار **CV. Redundancy** به ارزیابی مدل ساختاری و مدل سنجش به طور همزمان می‌پردازد و مقدار **CV. Communality** فقط به ارزیابی مدل سنجش می‌پردازد (تننهاوس، ۲۰۰۵، هایر و همکاران، ۲۰۱۴). Q^2مثبت و بزرگ، نشان از قابلیت بالای پیش‌بینی مدل دارد و مقادیر

[۵]. در روش بوت استرپ به پیشنهاد هنسلر و همکاران (۲۰۰۹)، ۵۰۰۰ بار با حجم ۱۹۱ (برابر با حجم نمونه اصلی) نفر نمونه‌گیری مجدد و متوالی انجام شده است.

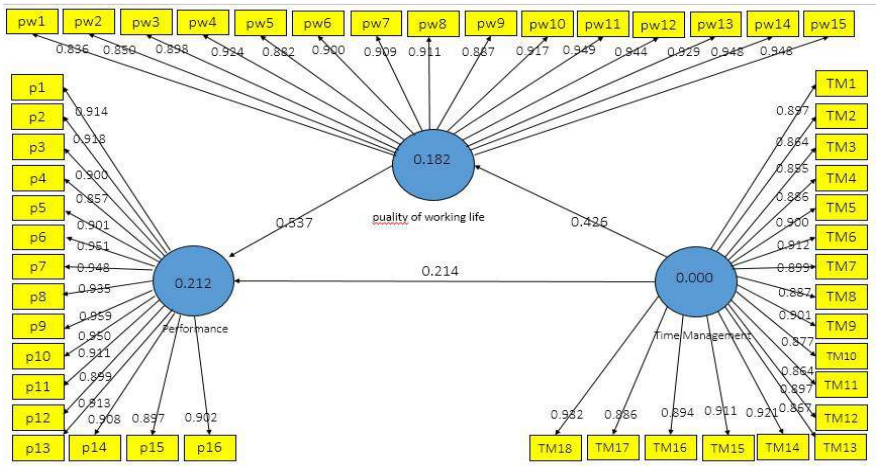
[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

Q^2 منفی نشان دهنده‌ی تخمین بسیار ضعیف متغیر پنهان است (هنسلر و همکاران[1] ۲۰۰۹). نگاره(۴)، مقادیر Q^2 و R^2 را نشان می‌دهد. ضرایب مسیر و مقادیر آماره تی مدل ساختاری نیز به ترتیب در اشکال زیرنشان داده شده است.

نگاره (٤): ضرایب تعیین مدل تحقیق

سازه‌ها	ضریب تعیین (R^2)	CV. Red	CV. Com
۱. کیفیت زندگی کاری	۰. ۱۸۲۲	۰. ۱۳۶۱	۰. ۸۳۷۶
۲. عملکرد	۰. ۲۱۲۲	۰. ۱۶۳۵	۰. ۸۴۳۷
۳. مدیریت زمان	–	–	۰. ۷۲۸۱

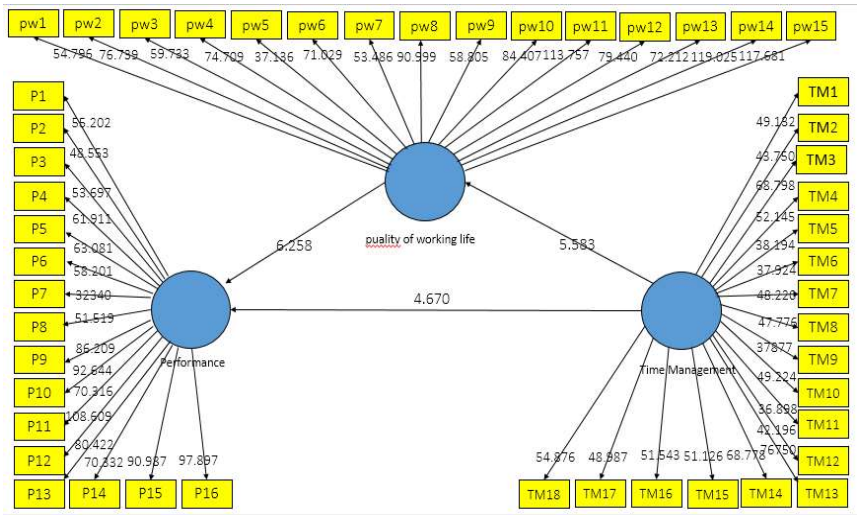
همان‌طور که در نگاره فوق مشاهده می‌گردد مقادیر ضرایب تعیین برای متغیرهای مکنون مدل، بیان‌کننده میزان تأثیرپذیری متغیرهای وابسته از متغیر مستقل است. در حقیقت از مقادیر جدول فوق استنباط می‌شود که ۲۱/۲۲ درصد از تغییرات سازه‌ی عملکرد به‌وسیله سازه‌های کیفیت زندگی کاری و مدیریت زمان که وارد شونده به آن هستند، بیان می‌شود. همچنین ۱۸/۲۲ درصد از تغییرات سازه‌ی کیفیت زندگی کاری به‌وسیله سازه‌ی مدیریت زمان که وارد شونده به آن است، توضیح داده می‌شود. بررسی مقادیر Q^2، نشان می‌دهد هیچ یک از مقادیر Q^2 منفی نبوده و حداقل مقادیر لازم برای پیش‌بینی، برآورده شده است.



نگاره(۵): ضرایب مسیر مدل تحقیق

1. Henseler et al.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]



نگاره (٦): مقادیرآماره تی مدل تحقیق

آزمون فرضیه‌های تحقیق

در این بخش از پژوهش، فرضیه‌های تحقیق به وسیله ضرایب مسیر و آماره تی مورد آزمون قرار گرفته‌اند. چنانچه مقدار آماره تی برای مسیری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، می‌توان نتیجه گرفت که این مسیر معنی‌دار بوده و فرضیه مورد نظر در سطح خطای ۰/۰۵ مورد تایید قرار می‌گیرد. نگاره(۷)، نتایج حاصل از آزمون تی را نشان می‌دهد.

نگاره (۷) نتایج آزمون تی: آزمون فرضیه‌های تحقیق۲ الی ٤

فرضیه	متغیر		ضریب مسیر (β)	آماره‌ی تی	نتیجه
	مستقل	وابسته			
۱	مدیریت زمان	عملکرد	۰. ۲۱۴	۴. ۶۷۰	تأیید
۲	مدیریت زمان	کیفیت زندگی کاری	۰. ۴۲۶	۵. ۵۸۳	تأیید
۳	کیفیت زندگی کاری	عملکرد	۰. ۵۳۷	۶. ۲۵۸	تأیید

فرضیات تحقیق:

مطابق نگاره (۷) می‌توان گفت ضریب مسیر رابطهٔ میان مدیریت زمان و عملکرد ۰. ۲۱۴ است. آماره تی برای این ضریب نیز ۴. ۶۷۰ است و مقدار آن بالاتر از آستانهٔ معنی‌داری یعنی ۱. ۹۶ بدست آمده است. لذا رابطه مثبت و معنادار مدیریت زمان و عملکرد تأیید می‌شود. همچنین مشخص است، ضریب مسیر میان مدیریت زمان و کیفیت زندگی کاری ۰. ۴۲۶ بدست آمده است. آماره تی برای این رابطه ۵. ۵۸۳ و مقدار

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

آن بالاتر از آستانهٔ معنی‌داری یعنی ۱. ۹۶ بدست آمده است. با توجه به موارد بالا می‌توان نتیجه گرفت مدیریت زمان و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری دارد. مدل برازش شده نشان می‌دهد مقدار ضریب مسیر میان سازه‌ی کیفیت زندگی کاری بر سازه‌ی عملکرد ۰. ۵۳۷ است. از آنجا که مقدار تی برای این ضریب، ۶. ۲۵۸ است، می‌توان نتیجه گرفت که ضریب بدست آمده معنادار می‌باشد. به عبارت دیگر سازه‌ی کیفیت زندگی کاری بر سازه‌ی عملکرد رابطه مثبت و معناداری دارد. برای تأیید نقش واسط کیفیت زندگی کاری در مسیر مدیریت زمان – عملکرد باید چهار شرط فراهم باشد : اولا بین متغیر مستقل (مدیریت زمان) و متغیر وابسته (عملکرد) رابطه وجود داشته باشد؛ ثانیاً، بین متغیر مستقل و متغیر واسط (کیفیت زندگی کاری) رابطه وجود داشته باشد؛ ثالثاً، بین متغیر واسط (کیفیت زندگی کاری) و متغیر وابسته (عملکرد) رابطه وجود داشته باشد؛ رابعاً، میزان تغییرات در متغیر وابسته (کیفیت زندگی کاری) که توسط متغیر مستقل (مدیریت زمان) توضیح داده می‌شود، باید در صورت کنترل متغیر واسط، به سطح پایین تری کاهش یابد. با توجه سطور فوق و نتایج نگاره(۵)، شرط‌های اول، دوم و سوم محقق می‌شود. به منظور بررسی شرط چهارم حاصل‌ضرب ضریب مسیر «مدیریت زمان - کیفیت زندگی کاری » و «کیفیت زندگی کاری – عملکرد » با ضریب مسیر «مدیریت زمان – عملکرد» مقایسه می‌شود، اگر حاصل‌ضرب مذکور بیشتر از ضریب مسیر «مدیریت زمان – عملکرد » باشد، شرط چهارم برقرار است. حاصل‌ضرب ضریب مسیر «مدیریت زمان -کیفیت زندگی کاری »و«کیفیت زندگی کاری – عملکرد»برابر است با : **(0. 426×0. 537=0. 228)**، که این مقدار از ضریب مسیر «مدیریت زمان – عملکرد » (**0. 214**) بیشتر است، در نتیجه شرط چهارم برقرار است و در نتیجه فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شود، به عبارت دیگر سازه‌ی «کیفیت زندگی کاری» در مسیر «مدیریت زمان– عملکرد» نقش واسط ایفا می کند.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

فهرست منابع و مآخذ

ـ با عزت، فرشته و ادیب راد، نسترن. (۱۳۸۳). بررسی رابطه مدیریت زمان با استرس شغلی کارکنان زندان شگاه الزهرا، طرح پژوهشی چاپ نشده، دانشگاه شهید بهشتی.

ـ پیریایی، صالحه؛ ارشدی، نسرین؛ نیسی، عبدالکاظم. (۱۳۹۲). اثر عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل: نقش واسطه ای اعتماد به سازمان و اعتماد بین فردی، مجله دست آوردهای روا نشناختی(علوم تربیتی و روان شناختی)، شماره۴، پیاپی۲، از صفحه ۶۲ تا صفحه ۹۲.

ـ تاری وردی، یداله؛دامچی جلودار، زهرا. (۱۳۹۱). رابطه مدیریت ریسک و عملکرد شرکت، پژوهشنامه حسابداری مالی و حسابرسی، سال چهارم، شماره چهاردهم، از صفحه ۴۳ تا صفحه ۶۲.

ـ جواهری زاده، ناصر؛ ابوالفتحی، جمشید. (۱۳۸۸). مدیریت زمان، مفاهیم، اصول و کاربردها، تهران: شرکت چاپ و نشر بازرگانی.

ـ حافظ نیا محمدرضا. ۱۳۸۳. مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. چاپ دهم. تهران:انتشارات سمت.

خاکی غلامرضا. ۱۳۸۷. روش تحقیق در مدیریت. تهران:انتشارات بازتاب.

ـ رجایی پور، سعید؛ یارمحمدزاده، پیمان؛ زین الدینی میمند، فاطمه؛زید آبادی، عباس. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین مدیریت زمان و عملکرد مدیران مدارس متوسطه کرمان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره۱.

ـ رحیمیان، حمید؛ نجفی، علی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران میانی شرکت گاز ایران. مدیریت بهره وری، سال نهم، شماره ۳۵.

ـ طاهریان، مسعود؛کامران، فریدون؛ کفاشی، مجید. (۱۳۹۰). تاثیر کیفیت زندگی کاری بر سرمایه اجتماعی کارکنان شرکت رجاء، پژوهش اجتماعی، دوره۴، شماره۱۳، از صفحه ۵۹ تا صفحه ۸۰.

ـ عبدالوند، پروانه؛ عصاره، علیرضا؛ ساکی، رضا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مهارت سازمانی مدیریت زمان و استرس شغلی مدارس راهنمایی و متوسطه دورود. مدارس کارآمد، شماره۹.

ـ غلامی، علیرضا. (۱۳۸۸). عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری، توسعه انسانی پلیس، دوره۶، شماره۲۴، از صفحه ۸۰ تا صفحه ۱۰۰.

ـ فرهادی، علی. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین مولفه های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان مراکز آموزشی ۱۳۸۶، رساله پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور.

ـ محمدی، حمیدرضا؛ احمدی، عبادالله؛ امین شایان جهرمی، شاپور. (۱۳۹۰). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با تمایل به کارآفرینی، مجله جامعه شناسی زنان، شماره۲، از صفحه ۹۹ تا صفحه ۱۲۱.

ـ ملک آرا، بهمت. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مدیریت زمان با فرسودگی شغلی کارکنان اداره کل امور ـ مالیاتی آذربایجان غربی در سال ۱۳۸۶. فصلنامه تخصصی مالیات، دوره جدید، شماره ۴.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

ـ مهدی زاده اشرفی، علی؛ الیکا، حسینعلی. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان. پژوهشگر(مدیریت)، دوره۷، شماره۲۰.

ـ نصیری ولیک بنی، فخرالسادات. (۱۳۹۳). رابطه بین حمایت سازمانی ادرک شده مدیریت شهری با مسئولیت پذیری اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان شهرداری همدان، فصلنامه اقتصاد و مدیریت شهری، شماره۸، از صفحه ۹۷ تا صفحه ۱۰۸.

ـ نظام شهیدی، مهراندخت؛ صالحی امیری، سید رضا؛ سلطانی، مهدی؛ خادامن، حسین. (۱۳۹۰). نقش کیفین زندگی کاری در عملکرد کارکنان. مدیریت فرهنگی، دوره۵، شماره۱۲.

ـ نعمتیان، محمود؛آیتی مهر، محمد؛حسنی، علیرضا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مدیریت زمان با کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی معلمان مقاطع ابتدایی شهرستان بهبهان. دو مین کنفرانس بین المللی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد

https://www.civilica.com/Paper-ACONF02-ACONF02_273.html

__Certo, Samuel e. (1994), Modern Management,diversity, quality, ethies, and the global enviroment. 6th E. d, Allyan and bacom ;E. d, Allyan and bacom ;

__De Chernatony, L. (2001). From Brand Vision to Brand Evaluation: Strategically Building and Sustaining Brands,Butterworth-Heinemann, Oxford.

__Pot, F. D. , Koningsveld, E. , Erg, E. (2009), Quality of working life and organizational performance – two sides of the same coin? Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 35(6), 421- 428.

__Urde, M. (1994). “Brand orientation: a strategy for survival”,Journal of Consumer Marketing, Vol. 11 No. 3, pp. 18-32

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-20]